

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi setiap manusia, banyak sektor – sektor pekerjaan yang bisa kita lakukan salah satunya adalah pada sektor industri. Sektor industri merupakan tiang penyangga utama dari perekonomian kabupaten Kudus (Tribunjateng.com,Kudus). Sektor industri dibedakan dalam empat kelompok yaitu industri besar, industri sedang, industri kecil dan industri rumah tangga.

Salah satu industri tersebut adalah industri konveksi. Usaha Konveksi adalah salah satu jenis bisnis yang cukup terkenal di Indonesia dan merupakan salah satu lini usaha pemenuhan kebutuhan dasar. Usaha konveksi populer karena yang dihasilkan adalah pakaian, yaitu kebutuhan sandang. Usaha ini terus berkembang seiring dengan kebutuhan pakaian. Dunia fashion yang dinamis dengan selalu bergantinya tren mode semakin menjadi bisnis konveksi ini memiliki ruang gerak yang luas, prospeknyapun sangat menjanjikan. Bisnis tersebut hampir tersebar di seluruh daerah tidak terkecuali di kota Kudus. Desa Jepang Pakis menjadi salah satu desa yang cukup banyak mendirikan usaha konveksi. Lebih dari lima konveksi berdiri di desa tersebut, dengan hasil produksi yang berbeda – beda. Dalam sehari konveksi tersebut dapat memproduksi ratusan pakaian yang siap untuk dipasarkan (Harian Ekonomi Neraca).

Job insecurity adalah keadaan dimana ketidakamanan karyawan dalam bekerja. Suciati (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* harus di perhatikan pada setiap organisasi, seperti dengan memberikan status tetap karena itu dapat menekan tingkat *job insecurity*. Tika (2016) menyatakan bahwa salah satu penyebab karyawan merasa terancam, gelisah, dan kurang adanya jaminan perusahaan yang berujung pada *job insecurity* adalah sistem penggajian yang dilakukan perusahaan setiap bulan dengan kontrak kerja dua tahun, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan kerja yang harus dilaksanakan apabila mereka memutuskan keluar dari perusahaan.

Karyawan di industri konveksi desa Jepang Pakis merasa gelisah terhadap pekerjaannya, Karena di konveksi tersebut sering melakukan pemberhentian sewaktu – waktu. Hal tersebut terjadi apabila permintaan dari konsumen berkurang/sepi. Jadi pemilik konveksi melakukan pengurangan karyawan agar usahannya tidak mengalami kerugian yang banyak. Karyawan yang sudah lama bekerja di tempat tersebut pasti akan merasa takut jika itu terjadi. Mereka akan berfikir untuk mencari pekerjaan lain sebelum di berhentikan. Konveksi di desa Jepang Pakis melakukan pengurangan pada bulan tertentu, misalnya setelah lebaran dimana saat itu permintaan konsumen berkurang.

Karyawan yang kurang berkomitmen akan cenderung menarik diri dari perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan di tempat lain. Semakin besar komitmen organisasi seorang karyawan terhadap perusahaan akan membuat keinginan berpindah karyawan tersebut semakin kecil.(Ima dan Mudji : 2016). Memili et. al (2014) menganggap komitmen organisasi adalah ikatan emosional organisasi yang kewajiban untuk tetap berada di dalam organisasi. Dimana keadaan pikiran yang tidak hanya melibatkan nilai – nilai individu dan organisasi yang sama, tetapi juga oleh anggota organisasi yang berbeda atau berkewajiban.

Karyawan industri konveksi di desa Jepang Pakis sering mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya. Mereka yang sudah bekerja lama di tempat tersebut, merasa bosan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Karena tidak ada rotasi kerja yang membuat mereka semakin maju dan mendapatkan pengalaman pekerjaan di bidang lain. Jadi hal tersebut mengurangi komitmen yang dimiliki oleh karyawan untuk organisasi. Komitmen yang awalnya tinggi akan berubah menjadi rendah. Karyawan yang memiliki komitmen rendah di perusahaan akan meninggalkan perusahaannya.

Nurul (2015) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Organisasi sebaiknya mengurangi beban kerja dan memberi target yang harus dicapai sesuai kemampuan sehingga karyawan tidak merasa terbebani (Rena; 2016).

Setiap harinya karyawan di industri konveksi Jepang Pakis diberikan target untuk memproduksi pakaian. Dimana terkadang target yang diberikan sangat besar dan karyawan merasa tidak sanggup untuk mengerjakan. Target yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan membuat beban dalam pekerjaan karyawan. Dalam waktu yang lama jika target yang diberikan tidak sesuai kemampuan karyawan. Mereka akan meninggalkan pekerjaannya, karena mereka berfikir akan menjadikan beban yang membuat pekerjaannya berantakan atau tidak terselesaikan.

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil memilih karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia – sia karena karyawan yang di rekrut memilih bekerja di perusahaan lain. *Turnover intention* didefinisikan sebagai pengaruh faktor pribadi dan lingkungan yang mengarah ke cuti pribadi. *Turnover intention* muncul dari ide atau rencana mencoba untuk meninggalkan organisasi mereka (Le, Yueh, De : 2018).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi. Oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat – tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki (Witasari, 2014).

Berikut ini merupakan tabel penjualan yang akan memengaruhi terhadap pemberhentian karyawan :

Tabel 1.1

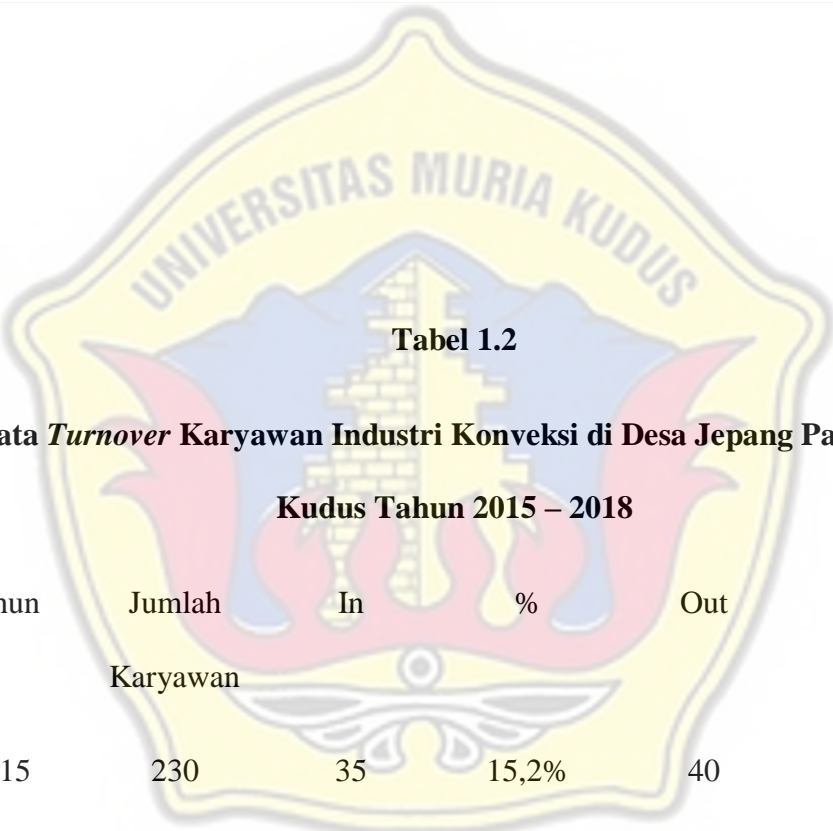
Penjualan di industri konveksi Jepang Pakis Jati Kudus tahun 2018

Bulan	Penjualan	Presentase
Januari	2925 pakaian	0,01%
Februari	2950 pakaian	0,08%
Maret	3200 pakaian	0.09%
April	3511 pakaian	0.39%
Mei	4900 pakian	0,01%
Juni	4920 pakaian	-0,20%
Juli	3920 pakaian	-0,4%
Agustus	2352 pakaian	-0,16%
September	1960 pakaian	0,2%
Oktober	2352 pakaian	-0,25%

November 1764 pakaian -

Data penjualan industri konveksi Jepang Pakis

Berikut adalah data *turnover* karyawan industri konveksi di Desa Jepang Pakis Jati Kudus tahun 2015 – 2018, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:



Tabel 1.2

Data *Turnover* Karyawan Industri Konveksi di Desa Jepang Pakis Jati Kudus Tahun 2015 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	In	%	Out	%
2015	230	35	15,2%	40	17,4%
2016	225	30	13,4%	34	15,1%
2017	221	40	18,1%	48	21,7%
2018	213	20	12,3%	40	18,8%

Sumber : Data Konveuksi Desa Jepang Pakis,2019

Berdasarkan data di atas, terhitung dari tahun 2015 – 2018. Karyawan konveksi di Desa Jepang Pakis yang keluar mencapai angka 122 orang dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata – rata turnover karyawan pada 4 (empat) tahun terakhir di Konveksi Desa Jepang Pakis telah melebihi standar yang ditolelir. Dapat dilihat dari data tersebut puncak *turnover* tertinggi pada tahun 2017 mencapai 1221,7%. Hafis (2016) menyatakan bahwa standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolelir pada tiap perusahaan berbeda – beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Dalam penelitian Ni Ketut dan I Komang, 2016 menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap turnover intention. Tetapi penelitian dari Dina Eka Kurniawati, 2017 menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hermawar, Aziz, Maria, 2016 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Tetapi Amrullah Firmansyah Kusasi dan Nurhasanah, 2018 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Rena, Nurul, dan Pawesti, 2017 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Firda, Dheasey, Amanda, dan Mukeri, 2016 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas yang telah dikemukakan, maka inti pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tentang turnover intention yang dikaitkan dengan variabel *job insecurity*, komitmen organisasi dan beban kerja, oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian

“PENGARUH *JOB INSECURITY*, KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI INDUSTRI KONVEKSI DESA JEPANG PAKIS KUDUS”

1.2. Ruang Lingkup

Untuk memberikan kejelasan dalam penelitian mengenai turnover intention, maka perlu diberikan batasan masalah sehingga lebih mudah difahami serta untuk menghindari salah tafsir terhadap maksud serta tujuan penulisan ini, maka perlu diberikan batasan ruang lingkup pembahasan sebagai berikut ini.

1.2.1 Variabel dependen : *Turnover Intention*

Variabel independen : *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja

1.2.2 Obyek penelitian adalah karyawan industri konveksi di desa Jepang Pakis

1.2.3 Penelitian dilakukan selama 3 bulan

1.3. Perumusan Masalah

- a Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah di industri konveksi Jepang Pakis menginginkan tidak terjadi keluar masuk karyawan karena akan merugikan usahanya. Tetapi, yang terjadi saat ini tidak sesuai dengan harapan. di industri konveksi Jepang Pakis sering terjadi keluar masuk karyawan.

- b Pemberhentian karyawan sewaktu – waktu karena permintaan pelanggan menurun di industri konveksi Jepang Pakis.
- c Karyawan yang sudah lama bekerja merasa jenuh karena tidak pernah ada rolingan pekerjaan.
- d Karyawan hampir selalu memiliki lembur setiap minggunya.
- e Pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
- f *Tingkat turnover* karyawan yang cukup tinggi.

Pertanyaan Penelitian

Setelah mencermati latar belakang di atas, maka penulis perlu memaparkan rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di industri konveksi desa Jepang Pakis?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di industri konveksi desa Jepang Pakis?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di Industri konveksi desa Jepang Pakis ?
4. Apakah *job insecurity*, komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di industri konveksi desa Jepang Pakis?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di industri konveksi desa Jepang Pakis.
2. Untuk menganalisis komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di industri konveksi desa Jepang Pakis.
3. Untuk menganalisis beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di industri konveksi desa Jepang Pakis.
4. Untuk menganalisis *job insecurity*, komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di industri konveksi desa Jepang Pakis.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia kaitanya dengan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi perguruan Tinggi.

Memberikan informasi mengenai pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

b. Bagi perusahaan.

Memberikan informasi tentang faktor – faktor yang memicu terjadinya *turnover intention*. Agar *turnover intention* di industri konveksi Jepang Pakis tidak terlalu banyak.

